

їхньому персоналу застосовувати у роботі унікальні людські якості – емоційний інтелект, креативність, інноваційність тощо. В світі майбутнього «рутинні співробітники» не потрібні – вся монотонна робота поступово передається машинам. Майбутнє визначають нові сили, серед яких важливе місце займають творчість та інноваційність – людські якості, які слабо доступні алгоритмічному мисленню комп'ютерів [6]. Також слід відмітити, що такий підхід до організації праці не потребуватиме постійного знаходження працівників та керівників на робочому місці, а матиме дистанційний характер, що обумовлює досить комфортні умови праці та ще раз наголошує на гуманістичному підході до управління персоналом. Це зумовлює розробку перспективної (інноваційної) наукової школи управління персоналом, яка буде направлена на:

- зростання обізнаності працівників;
- підвищення рівня освіти;
- креативну роботу працівників;
- мінімізацію монотонної роботи.

Література:

1. Економіка знань. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=18730
2. Ханин И. Г. Организация управления объектами национального хозяйства на основе системно-семиотической парадигмы / И. Г. Ханин // Инновационный аспект. Арт-пресс. – 2010. – 352 с.
3. Геец В. М. Социально-экономические трансформации при переходе к экономике знаний. Социально-экономические проблемы информационного общества / В. М. Геец ; [под ред. д-р экон.наук Л. Г. Мельника]. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2004. – 430 с.
4. Полунеев Ю. Agnitio est prosperitas: від економіки товару до економіки знань. Дзеркало тижня. 2005. №19. URL: http://dt.ua/economics/agnitio_est_prosperitas_vid_ekonomiki_tovaru_do_ekonomiki_znannya-43432.htm
5. Стояненко І. В. Формування економіки знань як реальність та необхідність сьогодення / І. В. Стояненко // *Ефективна економіка*. – 2012. – № 6.
6. Галузеві тренди. URL: https://fileview.fwdcdn.com/?url=https%3A%2F%2Fmail.ukr.net%2Fapi%2Fpublic%2Ffile_view%2Flist%3Ftoken%3DWirmNY7nR8Ji2e0HZkyWYTylp3pGNrTL-Th_rRJdAdoQSSl_nPHuksfB9I06-QpXufaofzQo0mTdKBHmXOFS2JI_R_oW57a5wcnl0WKO2FjUA%253A0Hk8DjZELRIeAcop%26r%3D1541079344530&default_mode=view&lang=uk#start=0

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ НА ТРУДОВУ ПОВЕДІНКУ ПРАЦІВНИКІВ

А. С. УСТІЛОВСЬКА, викл. кафедри економіки

С. О. БЕЗРУК, магістр

Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків

Мотивація є теоретико-прикладною конструкцією, яка застосовується для опису поведінки людини в тій чи тій ситуації, зазвичай пов'язаній із трудовою

діяльністю в усіх її виявах, і для пояснення причин (як внутрішніх, так і зовнішніх) зміни цієї поведінки.

Трудова поведінка є відображенням того, як працівник сприймає дійсність, у який спосіб визначає своє місце в організації, що вважає найбільш значущим для себе. Вибір власної лінії трудової поведінки є водночас показником міри ідентифікації інтересів людини з цілями та інтересами організації. Модель трудової поведінки наведена на рис. 1.

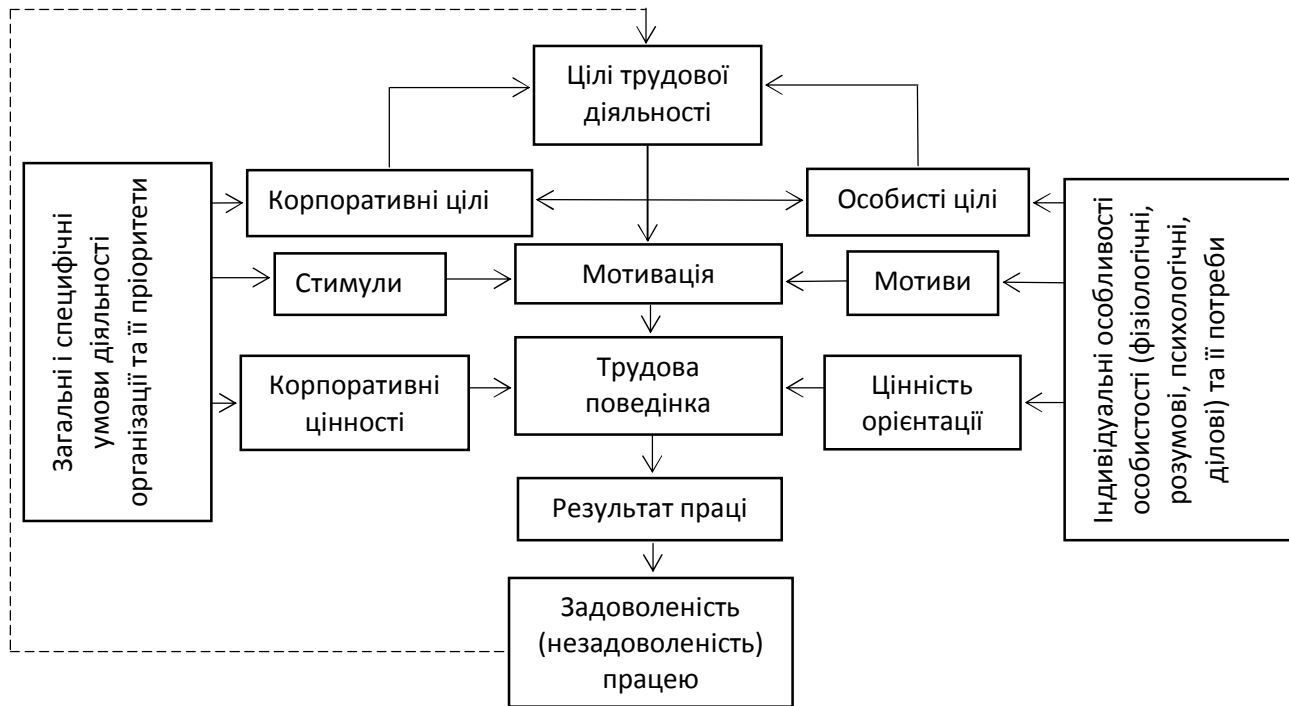


Рис. 1 – Модель трудової поведінки [1]

Мотивація персоналу є основою і кінцевою мірою успіху як організації в цілому, так і системи якості. Основна мета управління персоналом полягає в тому, щоб домогтися ототожнення індивідуальних цілей кожного працівника з цілями організації.

Якщо розглядати мотивацію з точки зору одержуваних благ, то мотивація персоналу буває двох видів: матеріальна і нематеріальна.

Матеріальна мотивація передбачає отримання певних матеріальних благ, які можуть бути виражені в грошовому вираженні, матеріальних об'єктах або послугах. Нематеріальна мотивація спрямована на отримання співробітниками емоційних вигод. Вигоди можуть проявлятися у різних формах, наприклад, підвищення самооцінки, психологічний комфорт, гордість за працю тощо. З погляду впливу, мотивація персоналу може бути зовнішньою і внутрішньою. Зовнішня мотивація передбачає надання на персонал певного впливу (позитивного чи негативного), що призведе до отримання результату. За досягнення результату персонал отримує або блага, або покарання. Внутрішня мотивація передбачає самостійне прагнення персоналу виконати певні дії.

Загальний алгоритм управління мотивацією персоналу включає в себе наступні етапи: 1. Оцінка рівня мотивації персоналу. Для оцінки рівня

мотивації можуть застосовуватися положення різних теорій мотивації. На основі оцінки рівня мотивації визначають найбільш проблемні елементи в управлінні персоналом організації. 2. Постановка цілей мотивації персоналу. Цілі мотивації персоналу деталізуються за різних рівнів. 3. Розробка та застосування методів мотивації. На основі оцінки рівня мотивації і поставлених цілей розробляються відповідні методи мотивації. Методи мотивації для досягнення цілей різного рівня повинні бути різними. В залежності від етапів проекту методи змінюються.

Найпоширенішим чинником, який на сьогодні використовують власники українських підприємств, в мотивації є гроші, премії, підвищення тощо. Вважається, що дані елементи є найголовнішим і повинні задовольняти потреби працівника у мотивації. Однак, для сучасних менеджерів, крім заробітної плати, важливими є й інші чинники, зокрема зміст праці, умови, за яких вони можуть цілковито проявити свої здібності, уміння та навички, чітка орієнтація кар'єрного зростання.

Сьогодні, в умовах обмеженості фінансових ресурсів, коли досить важко встановити високу заробітну платню, особливу увагу можна зацентрувати саме на нестандартних методах мотивації праці, складаючи гнучку систему мотивування для працівників, ефективно поєднуючи стандартні та нестандартні мотиваційні заходи, наприклад:

- признавати цінність працівника для організації, надавати йому творчу свободу;
- застосовувати програми збагачення праці та ротацію кадрів;
- застосувати гнучкий графік, неповний робочий тиждень,
- можливість працювати як на робочому місці, так і вдома;
- поставити працівникам знижки на продукцію, яку випускає компанія, де вони працюють;
- надавати кредит співпрацівникам на придбання житлі, автомобіля.

Отже, усі організації та торговельні підприємства застосовують найрізноманітніші способи та методи мотивування працівників. Проте, першочергову перевагу віддають матеріальній мотивації. Варто пам'ятати, що обираючи систему мотивації, слід неодмінно враховувати потреби та інтереси працівників. Процес впровадження даної системи повинен бути спрямований на досягнення певного результату – задоволених працівників, котрі віддали своїй роботі.

Література:

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – Київ: КНЕУ, 2011. – 397 с.